

где ПР – натуральная производительность труда;  $V$  – количество единиц произведенной продукции в удобной форме исчисления.

Расчет производительности труда по условно-натуральному методу:

$$\text{ПР} \equiv \frac{V}{N},$$

где ПР – производительность труда в условных единицах продукции;  $V$  – условный объем продукции, например, в виде сырья или др.

Расчет производительности труда по трудовому методу:

$$\text{ПР} \equiv \frac{V}{N},$$

где ПР – трудовая производительность;  $V$  – количество продукции, изготовленной за выбранную единицу времени.

Оценка производительности труда является важным этапом в оценке всей экономической деятельности предприятия. Оценка позволяет не только определить уровень производительности труда, но и выявить тенденции роста, причины спада, обоснованность норм выработки и норм времени, а также дает информацию для планирования дальнейшего развития производства и др. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

С. С. Сидорович

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет  
транспорта», г. Гомель*

Научный руководитель Т. В. Шорец

Оценка полезности и эффективности каждого сотрудника компании дает возможность оценить качество и производительность самой компании. Человеческий ресурс – это переменная величина бизнес-процессов, поэтому важно гарантировать стабильность качества «трудовых резервов» и постоянно измерять степень производительности трудового коллектива.

Решающим фактором, который негативно влияет на производительность и эффективность как компании в целом, так и отдельного сотрудника, является низкая мотивация персонала. Модель трудовых отношений, сложившаяся на постсоветском экономическом пространстве, во многом повторяет советскую систему, когда работодатели используют систему «кнута и пряника» с акцентом на «кнут» для стимулирования. По этой причине работники выполняют свои обязанности вполсилы. Для развития компании важным условием является полная преданность работе и искренний интерес.

Для формирования и поддержания заинтересованности сотрудников в честном выполнении задач и достижении общих целей компании современные руководители сочетают различные методы мотивации персонала [1].

Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь окончания всей работы, так как большие успехи с трудом достигаются и относительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять че-

рез не очень большие периодические интервалы. Но для этого общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из них могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, которое будет соответствовать объему фактически выполненной работы.

Очень важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении.

Однако крупные награды, которые редко кому достаются, вызывают зависть, а небольшие и частые – перестают удовлетворять. Без серьезных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников.

Примерами типовых стимулов являются: повышение в должности, расширение полномочий, увеличение власти, предоставление доли экономического эффекта, признание, лучшее место за столом на совещании, устная благодарность руководителя в присутствии коллег, возможность прямого общения с высшим руководителем, материальная премия с указанием «за что», страхование жизни и здоровья, оплата медицинских услуг, внеочередной оплачиваемый отпуск, приобретение жилья, оплата расходов на ремонт личного автомобиля и бензин и др.

Причем у конкретной фирмы не может быть стандартного пакета стимулов, стимулирование должно быть уникальным, ориентированным на конкретного работника [2].

Важно отметить, что мотивация и стимулирование – это не одно и то же.

Мотивация труда – это побуждение работника к эффективной деятельности. А стимулирование – это внешнее воздействие на специалиста с целью заставить его работать еще лучше, повысить его производительность.

Система мотивации персонала – это комплекс мероприятий, которые направлены на внутренние ценности и потребности подчиненных, стимулирующих не только к работе в целом, но и к усердию, инициативности и желанию трудиться, а также к достижению поставленных целей в своей деятельности, к самосовершенствованию профессионального уровня, и повышению общей эффективности предприятия. Существует два основных компонента системы мотивации персонала:

1. Компенсационная система, которая включает в себя следующие элементы: оплата труда; выплаты при нетрудоспособности; страхование работника; плата за сверхурочную работу; компенсация при потере места; оплата, равнозначную получаемому доходу.

2. Некомпенсационная система, в которую входят методы, не предполагающие никаких выплат: улучшение душевного состояния и расположения духа, различные комплексы программ для повышения квалификации, интеллекта, самосовершенствования; мероприятия, направленные на поднятие самооценки и собственного достоинства, на удовлетворение от своей работы; сплочение и поощрение коллектива посредством проведения кооперативов; постановка целей и задач; контроль над их выполнением; предложение занять лидирующую позицию.

Виды мотивации персонала выделяют следующие:

1. *Материальная*, которая предусматривает вознаграждение в денежном эквиваленте, в качестве услуг и материальных объектов. Однако она редко применима ко всей фирме в целом, чаще в отношении одного или группы работников, так как это считается высокоэффективным методом.

2. *Нематериальная* – это получение работником эмоциональных выгод: устранение комплексов, душевное равновесие, признание собственных достоинств и др. Она применима к одному работнику и всему коллективу, так как помогает формировать отношение каждого индивида к фирме.

3. Применение *положительных стимулов* характеризует положительную мотивацию.

4. *Отрицательная мотивация* основана на отрицательных стимулах.

5. *Внешняя мотивация*. Благоприятное или неодобрительное воздействие на персонал, которое ведет к желаемому результату и которое подразумевает в качестве награды благо или наказание.

6. *Внутренняя мотивация*. Предполагает самостоятельное развитие мотивации у работника. Осуществление определенных задач приносит им моральное удовлетворение, но при этом персонал может оставаться в поиске выгоды. Внешних мотивационных рычагов при внутренней мотивации недостаточно для получения желаемого блага.

Важно уточнить, что внешняя мотивация персонала призвана развивать и активизировать внутреннюю мотивацию. Добиться этого можно путем постоянной оценки применяемых способов, а также при помощи специальных методов.

Не менее важным является правильное определение соционики. Соционика располагает четкой характеристикой всех типов интеллекта, а также описывает возможные модели поведения этих типов в деловой среде и разделяет их на четыре основные группы:

1. *Престиж (власть, статус)*. Люди из этой группы стремятся к росту по карьерной лестнице и признанию окружающих, что и является их главной целью. Если руководитель не планирует вертикального продвижения сотрудников по карьерной лестнице, то его можно перевести на более интересную должность, смежную, тем самым человек получит моральное удовлетворение от оценки его значимости в компании.

2. *Уникальность (признание заслуг, увлекательное занятие)*. Люди из этой стимульной группы способны на многое, и они не выносят монотонной работы. Таким образом новые технологии и свободный график являются для них прекраснейшей мотивацией для свежих идей и проектов, открытий или изобретений. Люди этой группы с охотой повышают свой квалификационный уровень и становятся незаменимыми специалистами.

3. *Благосостояние*. Люди этого типа стремятся к удовлетворению собственных желаний и, следовательно, оптимальным методом управления данным типом персонала станет убеждение того, что их интересы с фирмой абсолютно совпадают. Эти люди любят получать новые знания и охотно делятся ими с другими. Таким образом, из этих специалистов выходят замечательные консультанты.

4. *Самодостаточность (безопасность)*. Люди данной группы выдвигают на передний план комфорт в быту и благосостояние. Благоприятная атмосфера и удобство рабочего места и в дополнение хорошая заработная плата, предоставление полного социального пакета – лучший метод управления мотивацией этого персонала. Если тип «информационного метаболизма» определен безошибочно, нет сомнений, к какой группе относится работник, можно подобрать необходимые стимулы, которые длительный срок будут работать продуктивно. Конечно, общая система стимулирования для всех работников организации сквозь призму соционики представляется малоэффективной. Четыре – это минимальное количество способов побуждения, для крупной компании их должно быть шестнадцать. И при всем этом деньги – самый универсальный стимул [3].

Следует обратить внимание, что рынок труда в наше время обладает дефицитом квалифицированных специалистов, а ведь для успешного развития фирмы необходим стабильный эффективный коллектив. Все вышеприведенные инструменты мотивации персонала помогут руководителю узнать цели каждого работника и решить проблему сокращения кадров. Также это позволит сэкономить драгоценное время и

средства на поиск и адаптацию новых специалистов и поможет сформировать крепкий надежный коллектив профессионалов и единомышленников.

#### Литература

1. Мотивация персонала // Информационная безопасность предприятия. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/>. – Дата доступа: 01.04.2020.
2. Мотивация персонала: наиболее эффективные методы и способы стимулирования сотрудников // Клуб логистов. – Режим доступа: <http://www.logists.by/library/view/motivacija-personala>. – Дата доступа: 01.04.2020.
3. Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала // Стратегия. Бизнес-процессы. Оргструктура. – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsii-personala/>. – Дата доступа: 01.04.2020.

## ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КЛАСТЕРОВ В МАШИНОСТРОЕНИИ

А. Ю. Романчук

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет»,  
г. Минск*

Научный руководитель С. В. Лукин

Новые технологии требуют особого внимания как со стороны органов государственного управления, так и со стороны предприятий, работающих на традиционных технологиях. Высокая степень неопределенности и скорость технологических изменений усложняет процесс определения стратегии развития промышленности и инвестиционной политики. Перед государственными органами стоит сложная задача создания новых институтов развития, которые позволят организовать конкурентоспособное производство с учетом требований глобальной экономики. Те страны, которые первыми создадут условия для появления и развития этих технологий, получат существенные конкурентные преимущества по встраиванию в глобальные цепочки производства товаров и услуг и получению прибыли. Соответственно, в долгосрочной перспективе их развитие и экономический рост будет основываться на самых современных производительных источниках полноценного сбалансированного развития.

Многие страны мира используют кластерную модель экономического развития. Республика Беларусь в последние годы также активно развивает этот подход. В начале 2010-х гг. активно разрабатывались теоретические и практические аспекты организационно-экономического механизма развития кластеров. В 2014 г. была подписана Концепция формирования и развития инновационно-промышленных кластеров в Республике Беларусь [1]. Актуальность этой темы связана с тем, что в развитии кластеров исследователи видят возможность повышения конкурентоспособности экономики, особенно ее регионов, где и появились первые кластеры. Поддержка государством обеспечивает развитие государственно-частного партнерства в рамках кластеров. Кроме того, они представляют собой возможность отстаивания (лоббирования) интересов определенных отраслей экономики для эффективного развития всех участников кластера. Конечно, преобладание вертикальных связей над горизонтальными, преобладание государственного сектора над частным, слабое развитие малого и среднего бизнеса, низкий уровень конкурентной среды, высокая монополизация производств не повышают эффективность кластерного подхода в стране. Однако в регионах кластеры существуют, и органы государственной власти видят воз-